

Patrimoine & ENTREPRISE

G R O U P E M O N A S S I E R

ARRAS - AVALLON - BOURGOGNE - BORDEAUX - BOURG-EN-BRESSE - CHOLET - DINARD - FORT-DE-FRANCE - GARDANNE - JOUÉ-LÈS-TOURS - LA FERTÉ-BERNARD - LE HAVRE - LILLE - MONTPELLIER - NÉRAC
NOUMÉA - PARIS - REIMS - RENNES - RODEZ - SAINT-DENIS DE LA RÉUNION - SAINT-PRIEST - TOULOUSE - TRANS-EN-PROVENCE - TROYES - PARTENAIRES À L'ÉTRANGER : ALGÉRIE, ALLEMAGNE, ARGENTINE,
AUSTRALIE, BELGIQUE, BÉNIN, ESPAGNE, GRANDE-BRETAGNE, ITALIE, LUXEMBOURG, MAROC, PAYS-BAS, SÉNÉGAL, SUISSE, TOGO.

N° 50

PRINTEMPS 2009

RÉUSSIR LA TRANSMISSION DE SON ENTREPRISE

SOMMAIRE

ANTICIPER :
UNE NÉCESSITÉ

LES ATOUTS
DE LA MISE EN SOCIÉTÉ

VENDRE SON ACTIVITÉ
À UN REPRENEUR EXTÉRIEUR

FAIRE DONATION DE
L'ENTREPRISE
À SES PROCHES

CÉDER L'ENTREPRISE
À SES COLLABORATEURS

Chaque année, près de 55 000 entreprises changent de main. Mis en perspective avec environ 3 millions d'établissements recensés en France, ce nombre n'a rien d'étonnant en tant que tel. Il illustre une étape de la vie de toute société : création, essor, gestion, poursuite de l'activité par d'autres. Un chiffre statistique a en revanche de quoi inquiéter : un dirigeant sur deux ne se prépare pas à cette transmission. Or, sa réussite - cruciale pour le développement de l'activité, l'emploi et l'ancrage territorial - est primordiale pour que se pérennise l'impulsion donnée par son dirigeant.

Un cadre légal favorable. Depuis 2003, le Parlement s'est emparé de cette question et a multiplié les dispositifs - notamment fiscaux - pour aider et soutenir la transmission d'entreprise. Aujourd'hui, le dirigeant qui entame une réflexion pour transmettre son entreprise peut la développer dans un environnement social et fiscal favorable, particulièrement abouti. Les outils mis à sa disposition par les pouvoirs publics visent à la fois l'entreprise transmise par voie de succession, sa donation à un enfant - les statistiques la créditent de six fois plus de chance de réussite - , sa cession à des collaborateurs, ou sa vente à des tiers.

Pérenniser l'activité. Pour autant, on se gardera de n'envisager la transmission de l'entreprise que par son prisme fiscal. L'entreprise est-elle un actif comme les autres ? Oui, dans le sens

où elle est susceptible d'être transmise au même titre qu'un bien immobilier ou qu'un compte titres. Non, car elle est aussi un lieu d'humanité, de personnalités et de rencontres, de création, de pouvoir, de réalisation de projets, souvent le résultat du travail d'une vie pour le dirigeant. C'est dire si le transfert de l'entreprise familiale réclame un traitement spécifique et de l'anticipation. Qu'il s'agisse de trouver un repreneur et de lui vendre au meilleur prix ou de passer la main à un enfant, le défi pour le chef d'entreprise consiste autant à assurer la poursuite de l'activité et à disposer des moyens de se tourner vers d'autres projets, d'asseoir la stabilité de son patrimoine et de protéger les siens.

Une ambition. En octobre 2008, le secrétaire d'Etat en charge des PME a présidé à la signature d'une Charte "La transmission : une ambition pour l'entreprise", à laquelle le notariat s'est associé, s'engageant à conduire des actions de terrain pour améliorer le processus de transmission d'entreprise, notamment par l'établissement de pré diagnostics de performance. Qui mieux que son notaire peut aider le dirigeant de l'entreprise à repenser son organisation patrimoniale ? Avant, pendant et après la transmission de son activité, il accompagnera cette mutation importante de sa vie professionnelle et familiale.

Jacques VAUTIER (Notaire à Joué-Lès-Tours)
Président du Groupe Monassier Patrimoine et Entreprise

ANTICIPER : UNE NÉCESSITÉ

Mal ou pas préparée quand elle survient à la suite du décès accidentel de son fondateur, la transmission d'une entreprise peut déclencher la disparition de l'activité, tant l'entrelacs des données juridiques, fiscales, économiques et financières est complexe. Sans oublier le droit successoral. Anticipée, la transmission a plus de chance de réussir.

Parce que la richesse du tissu entrepreneurial et les emplois du pays sont en jeu, de nombreux dispositifs ont été mis en place depuis cinq ans pour simplifier les procédures et alléger l'impôt.

• Éviter les solutions guidées par les seules opportunités fiscales

Il faut, à un moment donné, choisir la solution la plus attractive, tant sur le plan juridique que fiscal. Toutefois, les opérations guidées par une seule motivation fiscale sont fragiles.

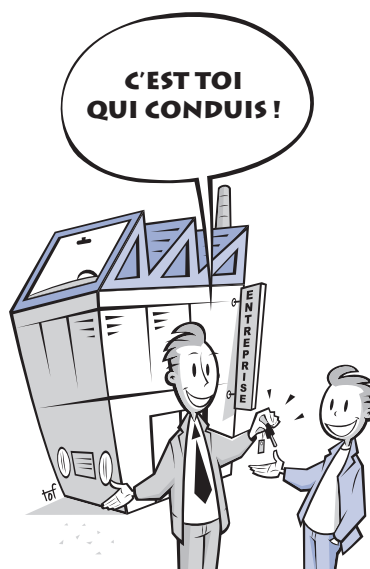
Par exemple, il ne saurait être conseillé à un chef d'entreprise d'adopter telle stratégie, fiscalement efficiente, mais civilement ou psychologiquement déplorable. Plus généralement, les opérations fondées sur un motif purement fiscal, social ou autre doivent être écartées, au risque de pénaliser le successeur. Par ailleurs, on se gardera d'oublier qu'une réforme peut venir anéantir cette opportunité.

• Analyser sa situation familiale et patrimoniale

La forme de la transmission (à titre onéreux ou gratuit) découlera de l'analyse des besoins du ménage et de la composition de la famille du chef d'entreprise. À cet égard, une réflexion sur le régime matrimonial du couple est indispensable, à la fois pour des raisons patrimoniales et fiscales. Première question à examiner : à qui appartient l'entreprise ? S'agissant d'époux mariés, l'entreprise pourra être un bien propre ou personnel à l'un des conjoints, soit qu'il ou elle ait lui-même succédé à ses parents, soit que la création du fonds soit antérieure au mariage, soit que les époux aient choisi le régime de la séparation de biens. Mais il se peut qu'elle soit un bien commun ou détenu en indivision. Il sera parfois nécessaire qu'un changement de régime matrimonial précède la transmission. Il est recommandé de consulter un notaire.

Par ailleurs, transmettre son entreprise est l'occasion d'anticiper sa succession.

Ce peut être le moment de vérifier si la protection du conjoint survivant est suffisante, d'associer les enfants - en particulier si certains sont issus d'une union précédente - à la répartition du patrimoine, voire à la transmission de l'entreprise à l'un d'eux. Les biens sont-ils répartis de façon à permettre un désintéressement à plus ou moins long terme des enfants non-repreneurs ? Autre question, et non des moindres, celles des ressources du couple aujourd'hui et après la cessation de l'activité du chef de famille. Les rentes et revenus du capital suffiront-ils à maintenir le train de vie ? Laisseront-ils au conjoint survivant les moyens de conserver une aisance financière suffisante ? Les droits à la retraite suffiront-ils à faire face aux dépenses et aux diverses impositions ? C'est à la suite de cette analyse effectuée avec son notaire que la décision sera prise de vendre la société ou de la céder à un enfant.



• Peser les risques d'une préparation non aboutie

Quand faut-il entamer la réflexion ? Le plus tôt possible, faute de quoi, à force d'être repoussées, les décisions risquent de n'être jamais prises. L'allongement de la durée de la vie peut inciter le chef d'entreprise à repousser l'échéance, la transmission intervenant alors au profit d'enfants qui devront eux-mêmes, dès leur "entrée sur scène", se préoccuper de transmettre l'entreprise à leurs propres enfants.

A l'inverse, il évitera les décisions trop précoces : tous les enfants (s'ils en sont les bénéficiaires) devront par exemple être autonomes financièrement afin que l'opération n'obère pas leurs finances propres.

• Les règles successorales

Lors de la disparition du chef d'entreprise, à qui revient la société ? A ses héritiers désignés par la loi applicable en matière de succession (le plus souvent ses enfants et son épouse).

Or, la dévolution successorale issue du Code civil (sans testament, ni avantages matrimoniaux) fait courir au moins deux risques, particulièrement aigus en ce qui concerne les biens professionnels.

- **Le risque du démembrement** (bien sur lequel s'exercent des droits de nature différente). Il se présente lorsque le patrimoine est réparti entre un usufruitier (souvent le conjoint survivant) et des nus-proprétaires (en général les enfants) dont les intérêts divergent. L'usufruitier a besoin de revenus tandis que les nus-proprétaires chercheront la valorisation de l'actif : leurs principes de gestion deviennent concurrents.

- **Le risque de l'indivision** (bien sur lequel s'exercent des droits de même nature appartenant à plusieurs personnes), notamment quand il s'agit d'une entreprise individuelle.

Le consentement de tous les indivisaires reste requis pour les actes ne correspondant pas à l'exploitation normale des biens indivis et les actes de disposition (vente,...). Une difficulté qu'il est possible de contourner, soit en ayant recours au testament, soit en apportant l'entreprise individuelle à une société (lire page 3).

• Rédiger un testament

Premier acte de prévoyance pour l'exploitation : prévoir la gestion de l'entreprise en cas de disparition brutale du chef d'entreprise. La loi successorale ne souffre pas d'exception et s'applique à l'entreprise comme à tout bien.

Elle est transmise aux enfants, au conjoint etc. : or, tous ne sont pas aptes à prendre la direction d'une entreprise ni n'en ont la capacité civile (les enfants mineurs, par exemple).

Le testament permet, d'une part, de déroger aux règles légales des successions et, d'autre part, dans une certaine mesure, d'aménager conventionnellement les règles d'administration légale, la gestion des biens pouvant être confiée à une personne autre que l'administrateur légal (par exemple un ou plusieurs tiers de confiance, un comité de sages...). Il autorise par ailleurs une répartition précise des biens entre les différents légataires.

Profiter des avancées de la réforme des successions

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les héritiers réservataires sont autorisés à renoncer de façon anticipée à exercer l'action en réduction, du vivant de leur auteur. Ce pacte successoral, établi par acte notarié en présence de deux notaires, doit être conclu au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires au nombre desquels il est possible de désigner l'héritier chargé de reprendre l'entreprise familiale. Un enfant peut, par exemple, accepter que cet héritier-là soit gratifié au-delà de la quotité disponible et renoncer à exercer l'action en réduction pour tout ou partie de l'avantage portant atteinte à sa part de réserve. Compte tenu de son impact sur les droits à venir des enfants, une telle réflexion ne s'engagera qu'après discussion avec son notaire pour en évaluer les avantages et les contraintes.

• Songer au mandat à effet posthume

Cet acte notarié permet à un chef d'entreprise, de son vivant, de donner mandat à un héritier ou un tiers (fondé de pouvoir, associé...) aux fins de gérer tout ou partie de sa succession. Car il importe, dans les semaines et les mois qui suivent la disparition du dirigeant, que les rênes de l'entreprise soient tenues. S'agissant d'un acte qui - de fait - dessaisit les héritiers de leurs prérogatives, sa durée est limitée à deux ans, renouvelables par décision de justice.

Il peut cependant être établi pour cinq ans lorsque certains héritiers sont mineurs ou handicapés ou quand le patrimoine comporte un bien professionnel.

Le mandat ayant vocation à entrer en vigueur à une date indéterminée, on veillera à préciser avec minutie l'étendue des missions confiées au(x) mandataire(s). Il est important de préciser que le mandat à effet posthume n'entraîne aucun engagement du vivant de son auteur : il peut l'annuler ou le modifier à tout moment.

• Envisager une transmission par étape

Deux autres outils devront être étudiés par le chef d'entreprise : la donation-partage transgénérationnelle et les libéralités graduelles ou résiduelles.

- **Donation-partage transgénérationnelle.** Les enfants peuvent, dans le cadre d'une donation-partage consentie par leurs parents, renoncer à percevoir en tout ou partie leur part au profit de leurs propres enfants et donc des petits-enfants du donateur. Dans le cadre de la transmission d'une entreprise familiale, la donation-partage transgénérationnelle permet de sauter une génération (si ses propres enfants sont âgés ou non préparés à gérer l'entreprise) afin de confier la reprise à un ou plusieurs petits-enfants préparés à la gestion de l'entreprise.

- **Libéralités graduelles ou résiduelles.** Réalisées par donation ou prévues par testament, les libéralités graduelles (le donataire doit conserver le bien et le transmettre au donataire de second rang) ou résiduelles (le donataire transmet ce qu'il reste du bien reçu) s'adaptent particulièrement aux familles recomposées ou celles qui, sans descendants, souhaitent associer des neveux.

• Indispensable : l'engagement de conservation

Pour les successions ouvertes depuis 2000 et les donations réalisées en pleine propriété depuis le 1^{er} janvier 2004 ou en démembrement de propriété depuis le 4 août 2005, la valeur de l'entreprise individuelle ou celle des titres de sociétés ayant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale bénéficie d'un abattement de 75 % pour le calcul des droits d'enregistrement lorsque ces biens ont au préalable fait l'objet d'un engagement de conservation (plus communément appelé "Pacte Dutreil").

La signature d'un tel pacte constitue un acte de prévoyance qui n'affecte en rien la bonne marche de l'entreprise mais permet d'anticiper les conséquences fiscales fâcheuses que pourrait entraîner le décès du dirigeant. Sa mise en place fait appel à une technicité maîtrisée par le notaire.

Le danger du pacte réputé acquis

Instruit des risques pour les entreprises du décès d'un entrepreneur qui n'a pris aucune disposition, le législateur a mis en place une procédure qui institue, sous certaines conditions, l'engagement de conservation "réputé acquis" même quand aucune démarche n'avait été entreprise dans ce sens. Cette faculté dispense-t-elle de s'en préoccuper de son vivant ? Les risques pris seraient trop importants. D'une part, après un décès, choqués, les proches du défunt auront peut-être du mal à effectuer le montage dans les six mois que leur laisse la loi pour concrétiser l'opération. D'autre part, on le sait, c'est parfois aux cours de ces périodes que surgissent des ressentiments, des brouilles familiales ou des revendications... alors que le chef de famille n'est plus là pour réunir la famille et l'amener à se rassembler autour d'une solution de compromis.

LES ATOUTS DE LA MISE EN SOCIÉTÉ

Une fois la décision de céder l'entreprise ou le commerce prise, il est temps de se pencher sur son statut. En effet, sa transmission (à titre onéreux comme à titre gratuit) ne s'effectuera pas dans les mêmes conditions selon que l'activité est exercée sous la forme d'une entreprise individuelle ou d'une société.

• L'avantage de la société sur l'entreprise individuelle

Le fondateur d'une entreprise individuelle ayant atteint un certain développement doit s'interroger sur la transformation du statut de son activité et lui donner la forme d'une société. Il y trouvera d'autres avantages que fiscaux.

En premier lieu parce que, dans une société, le passif est pris en compte pour le calcul de l'assiette des droits de mutation.

Ensuite, la répartition du capital de la société en parts assure sa pérennité. En effet, le décès accidentel du chef d'entreprise n'entraîne pas, en principe, la dissolution de la société, celle-ci étant dotée de la personnalité morale. Enfin, outre la dissociation du patrimoine privé et professionnel à l'occasion de la mise en société, la répartition du capital en parts sociales ou actions autorise une transmission en douceur ou une vente progressive de l'entreprise.

• La rédaction des statuts

En fonction de l'objectif poursuivi par l'apport de l'entreprise individuelle à la société, on veillera particulièrement à la rédaction des statuts. Des clauses particulières pourront y être insérées. Parmi les plus courantes, citons la clause d'agrément, qui permet d'empêcher l'entrée de tiers, souvent jugés indésirables, dans la société (sauf accord des associés), la clause de sortie, qui permet de prévoir

statutairement les conditions de départ d'un associé en cas de conflit, la clause d'inaliénabilité (dans les SAS), etc. Si la loi de modernisation de l'économie (LME) d'août 2008 a prévu d'harmoniser les statuts-types des EURL et des SARL (disponibles auprès du centre de formalités des entreprises ou du greffe du tribunal de commerce), il est préférable de demander l'avis de ses conseils afin de les adapter à sa situation patrimoniale.

• **Se border sur le plan fiscal : le rescrit**

Comment s'assurer de l'exactitude de la valorisation de l'entreprise ou - à tout le moins - de ce qu'elle ne donnera pas lieu à contestation de la part de l'Administration ? En lui demandant son avis ! C'est l'objet de la procédure du "rescrit valeur" : une fois saisie de la valeur estimée de l'entreprise, l'administration fiscale dispose d'un délai de six mois pour se prononcer. Trois hypothèses s'ensuivent : elle accepte la valeur vénale proposée ; fait connaître son désaccord (un recours est alors possible) ou ne répond pas (attention : silence ne vaut pas acceptation).

Ne pas négliger l'évaluation

Evaluation des actifs, de la clientèle, du stock, de la notoriété, des bâtiments. Prise en compte du capital humain, du savoir-faire et de l'expérience, de la chaîne logistique, etc. Tout cela est affaire d'expert-comptable. Celui de la société et, le cas échéant, du vendeur. L'important est de disposer de données incontestables et de conclusions justifiables afin de pouvoir les opposer, si nécessaire au fisc. Les notaires, rompus aux mutations de sociétés, sont à même de mettre en relation les chefs d'entreprises qui les consultent avec des professionnels reconnus de l'évaluation.

VENDRE SON ACTIVITÉ À UN REPRENEUR EXTÉRIEUR

Que l'on soit dirigeant d'entreprise, commerçant, artisan, profession libérale ou travailleur indépendant, arrivera le jour de se poser la question de la conversion d'une vie de travail en un capital pour financer un nouveau projet, compléter sa retraite ou conforter des revenus futurs.

Principales caractéristiques des statuts entrepreneuriaux			
Quelle société constituer pour accueillir les actifs de son entreprise individuelle ? La décision dépend de la nature et de l'importance de l'activité.			
	Minimum d'associés	Qui dirige ?	Responsabilité des associés
Entreprise individuelle	-	L'entrepreneur individuel	Ensemble des biens personnels. Possibilité d'exclure les biens non professionnels par déclaration notariée d'insaisissabilité
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)	Un seul	Le gérant (associé unique ou tiers)	Limitée au montant de leurs apports, sauf s'ils ont accordé des cautions à titre personnel
SARL	Deux	Le gérant (associé ou tiers)	
Société anonyme	Sept	Le directeur général	Limitée au montant de leurs apports
Société par actions simplifiée (SAS) et SAS unipersonnelle	Un seul	Le président	
Société en nom collectif (SNC)	Deux	Le gérant (associé ou tiers)	Indéfiniment sur leurs biens personnels (membres dirigeants)

La cession pourra prendre la forme d'une vente classique ou passer par l'étape de la location-gérance afin de la préparer en douceur et favoriser la transition.

La location-gérance

La location-gérance consiste à louer le fonds à un gérant qui l'exploite et assume le risque commercial. Le contrat, qui peut être assorti d'une promesse de vente, prévoit, pendant la durée de la location-gérance, que le gérant verse un loyer au cessionnaire. Cette formule est particulièrement adaptée pour laisser à un repreneur le temps d'asseoir son financement ou au vendeur d'obtenir une exonération des plus-values à échéance de quelques années, sous réserve de respecter certaines conditions (par exemple s'il souhaite décaler son départ en retraite ; lire page suivante "Réduire son impôt sur les plus-values ; Retraite du cédant").

• **Unification des droits de mutation**

Depuis la loi LME, le taux d'imposition de droit commun des cessions de droits sociaux ou de fonds de commerce a été unifié. Une distinction s'opère toutefois selon la nature de l'actif.

- **Cession de fonds de commerce, de clientèle ou de droit de bail.**

Un nouveau barème des droits de mutation à titre onéreux perçus par l'État et les collectivités locales sur les cessions de fonds de commerce et de clientèle a été institué. Ce dernier comprend désormais trois taux :

- 0 % jusqu' à 23 000 €,
- 3 % entre 23 000 et 200 000 €,
- 5 % au-delà de 200 000 €.

- **Cession de titres de société.**

Il convient de distinguer la nature des titres cédés : le taux des droits s'élève à 1,10 % (plafonné à 5 000 € par mutation) pour les actions (cotées ou non cotées) qui bénéficient par ailleurs de quelques cas d'exemption.

La taxation des actions et parts de société à prépondérance immobilière se monte à 5 %. Ce même taux s'applique aux cessions de parts sociales qui bénéficient d'une réduction de l'assiette

taxable dans la proportion suivante :
23 000 € x (nombre de titres cédés /
nombre total de titres de la société).

Un coup de pouce pour le repreneur

Une réduction d'impôt sur le revenu a été instituée par la LME en faveur du repreneur qui fait appel à l'emprunt pour financer son acquisition. Le dispositif n'est pas nouveau, mais pour les emprunts souscrits entre le 28 avril 2008 et le 31 décembre 2011, les conditions sont assouplies. L'avantage fiscal est accordé au repreneur qui détient au moins 25 % du capital (contre 50 % auparavant) et des droits de vote, seul ou avec des membres de sa famille (voire des salariés de la société qu'il reprend). Le taux de l'avantage fiscal (25 % des intérêts) reste inchangé, mais il s'applique sur une assiette élargie : 20 000 euros pour une personne seule (le double pour un couple). La réduction d'impôt est subordonnée à la conservation des titres pendant au moins cinq ans et sous réserve que l'emprunteur (ou l'un de ses associés) exerce une fonction de direction. La loi de finances pour 2009 a par ailleurs exclu cet avantage fiscal du champ du plafonnement des niches fiscales.

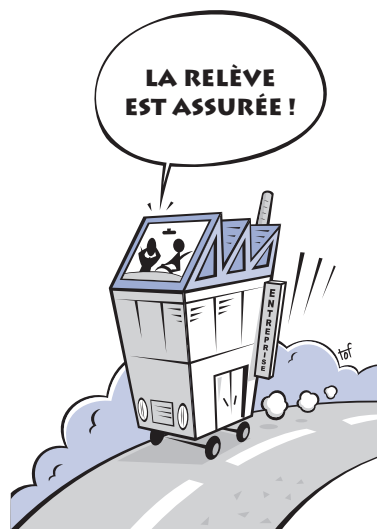
• Réduire son impôt sur les plus-values

Minorer le montant des droits dus par le repreneur est une chose, réduire celui de son propre impôt sur les plus-values constitue la question la plus importante pour le cédant. Là encore, le régime d'imposition de la plus-value diffère selon que la cession concerne une entreprise individuelle ou des parts ou actions de sociétés, qu'elle est soumise à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés et... selon l'âge du cédant.

- Un seuil : 25 730 euros (chiffre 2009).

Les plus-values de cession de parts ou actions de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) sont taxées à l'impôt sur le revenu au taux de 30,1 % (impôt forfaitaire de 18 % et contributions sociales au taux de 12,1 % en 2009) lorsque le montant annuel des cessions excède un seuil fixé à 25 730 euros pour les cessions réalisées en 2009 (il était de 25 000 euros en 2008) et avant déduction des frais de cession. Toutefois, un certain nombre d'exonérations a été instauré. Outre l'exonération

totale si le montant des cessions de valeurs mobilières du ménage n'excède pas 25 730 euros dans l'année, il existe des exonérations ou abattements conditionnels, en particulier lorsque la cession a lieu à l'intérieur du groupe familial ou lorsqu'elle est concomitante au départ à la retraite (lire ci-dessous "Retraite du cédant"). En pratique, le notaire vérifiera si le chef d'entreprise peut en bénéficier. Lorsque ces exonérations ne trouvent pas vocation à s'appliquer, les praticiens ont imaginé plusieurs schémas qui peuvent être conseillés au chef d'entreprise par son notaire pour "purger" définitivement l'impôt de plus-value ou en différer l'acquiescement.



- **Retraite du cédant.** La loi de finances pour 2006 a prévu un abattement d'un tiers de la plus-value par an à raison des titres détenus depuis plus de cinq ans, ce qui aboutit à une exonération totale au bout de huit ans de détention. Toutefois, la computation de ce délai démarre... le 1^{er} janvier 2006, date de mise en œuvre de la loi, soit l'apparition des premières exonérations sur ce fondement en 2014. Sauf - et c'est important - si le dirigeant de la société fait valoir ses droits à la retraite au cours des deux années qui précèdent ou suivent la vente de son entreprise. L'exonération est subordonnée à d'autres conditions qui seront étudiées par le notaire, conseil du vendeur. Les contributions sociales restent néanmoins toujours dues.

- **Entreprises individuelles.** En matière d'entreprise individuelle, les modalités d'imposition des plus-values varient selon que l'on se trouve en présence de plus-values à court terme ou à long terme. On s'apercevra en réalité que, très souvent, elles échappent à toute imposition. Tel est le cas par

exemple des entreprises installées depuis plus de cinq ans et répondant à certains critères de taille. Le notaire sera à même d'apporter toutes les précisions utiles.

• Prévoir l'après-vente

La réflexion sur la transmission de l'outil de travail à titre onéreux doit intégrer les conséquences qui en découlent au titre de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF). Lorsqu'il est en activité, le dirigeant de l'entreprise bénéficie de l'exonération de la valeur de son entreprise au titre de l'ISF. L'année suivant la vente de sa société, l'assiette taxable au titre de l'ISF intègre le montant de la cession. Lorsque l'entreprise représente une part prépondérante de l'actif familial, la cession est de nature à rendre l'ensemble du patrimoine taxable, au moment où la structure des revenus du ménage est considérablement modifiée. Une réflexion d'ampleur doit intervenir pour reconfigurer les moyens de subsistance et organiser une répartition dynamique du fruit de la cession : revenus récurrents pour le cessionnaire et son conjoint, donations aux enfants. Parallèlement, la mise en place du bouclier fiscal fera l'objet d'une étude particulière. En effet, le plafonnement des impôts et contributions à 50 % du revenu nécessite de repenser la structure des ressources du ménage.

S'engager dans le tutorat

La LME a amélioré, à compter du 1^{er} janvier 2009 et pour une durée de deux ans, les modalités d'exercice du tutorat qui avaient été instituées par la loi de 2005. Auparavant réservé aux entreprises commerciales, artisanales ou de services, le dispositif est étendu aux entreprises libérales et aux cédants d'une entreprise qui n'ont pas liquidé leurs droits à la retraite. C'est une mesure bienvenue car le tutorat permet l'installation progressive du repreneur et augmente les chances de réussite de la transmission. Lorsque le tutorat s'exerce dans le cadre d'une reprise d'entreprise, il ne peut donner lieu à aucune rémunération. Le bénévolat donne cependant droit au tuteur à une réduction d'impôt forfaitaire d'un montant de 1 000 euros (1 400 euros lorsque le repreneur est une personne handicapée).

FAIRE DONATION DE L'ENTREPRISE À SES PROCHES

Passer la main en famille, confier les rênes de la société à un enfant que l'on a formé, qui a développé des compétences, qui se sent et que l'on sait apte à donner un nouvel essor à l'activité, de nombreux créateurs d'entreprises en rêvent. Peu concrétisent ce vœu : avec une transmission sur dix, la France reste à la traîne des pays européens comparables en matière de transmission familiale. Pour rattraper ce retard, les pouvoirs publics n'ont eu de cesse ces dernières années d'introduire des dispositifs fiscalement favorables (lire par ailleurs page 7 lorsque l'enfant est salarié de l'entreprise).

• Désintéresser les héritiers non-repreneurs

Le créateur d'entreprise dont un enfant a la capacité et le désir de prendre sa succession a bien de la chance. Aujourd'hui, la transmission d'entreprise à un membre de la famille jouit d'un cadre exceptionnellement favorable. C'est un atout ; il ne doit pas faire oublier l'indispensable équilibre familial qui doit présider à cette mutation. Surtout, le dirigeant d'entreprise veillera à assurer un équilibre dans le partage du patrimoine entre ses enfants sans négliger la nécessaire protection de son conjoint. Il convient que les enfants non intéressés à participer à l'affaire récupèrent leur réserve.

- **Première option** : lorsque c'est possible, segmenter le patrimoine de l'entreprise en séparant le foncier des éléments nécessaires à l'exploitation pour parvenir à composer des lots équilibrés.

- **Deuxième méthode** : associer tous les enfants à l'entreprise, mais donner une part prépondérante à celui destiné à la diriger. Ce mode de donation nécessitera l'apport préalable de l'entreprise individuelle à une société (lire page 3 "Les atouts de la mise en société"). On s'ouvrira alors à son notaire de l'organisation souhaitée afin que l'acte de donation et les statuts de la société garantissent la pérennité de l'entreprise.

- **Troisième piste**, complémentaire des deux précédentes : la renonciation anticipée à l'action en réduction (lire l'encadré page 3 "Profiter des avancées de la réforme des successions").

De l'intérêt d'une donation-partage

Des parents, soucieux de respecter l'égalité entre leurs trois enfants, décident de faire une donation de même valeur à chacun d'entre eux.

Enfant	Nature du don	Valeur du bien donné au jour...	
		...de la donation	...du décès
Alix	Société familiale	50 000 euros	250 000 euros
Claude	Immeuble de rapport	50 000 euros	70 000 euros
Dominique	Somme d'argent	50 000 euros	Somme dépensée en totalité

- **Donation simple**. Alors que les trois enfants ont reçu des biens d'une égale valeur, Alix "rapportera" à la succession de ses parents 250 000 euros, Claude 70 000 euros et Dominique 50 000 euros. Alix devra donc partager avec Claude et Dominique la plus-value que son travail a apportée à la société familiale.

- **Donation-partage**. Dans la mesure où chaque enfant aura reçu le même jour et dans un même acte de donation-partage des biens d'une valeur identique, il n'y aura aucun "compte" à faire au décès du donateur. Cet acte évitera à Alix d'avoir à partager avec Claude et Dominique la plus-value apportée à la société familiale par son seul travail.

• Privilégier la donation-partage

En présence de plus d'un enfant, le chef d'entreprise a deux solutions : une donation simple de l'entreprise au seul enfant repreneur ou une donation-partage au profit de tous ses enfants. Attirons tout de suite l'attention sur les risques posés par la première solution. La loi successorale prévoit en effet que toutes les donations en avance de part successorale (les donations hors part successorale ne sont pas "rapportables") effectuées de son vivant par le défunt sont "rapportées" afin de rétablir l'équilibre entre les enfants. Si l'enfant qui a reçu l'entreprise par donation simple l'a développée et a décuplé sa valeur, il risque de devoir partager cette plus-value avec ses frères et sœurs au décès du donateur.

A l'inverse, une donation-partage permet de "figer" les valeurs à la date du partage. Dans la mesure où chaque enfant aura reçu le même jour et dans un même acte de donation-partage des biens d'une valeur identique (ou, sous certaines conditions, de valeurs différentes), il n'y aura aucun "compte" à faire au décès du donateur.

• Associer le conjoint à la donation

Avant de laisser les rênes de l'entreprise à un enfant, le dirigeant évoquera l'évolution de son régime matrimonial avec son conjoint et leur notaire. Deux impératifs dictent cette consultation. En premier lieu, la protection du survivant du couple : nous l'avons évoquée page 2 (lire "Analyser sa situation familiale"). En second lieu, s'agissant de

commencer à transmettre une partie du patrimoine, le fait qu'il appartienne aux deux époux donne à chacun la possibilité d'être donateur, ce qui permet au donataire de bénéficier du doublement des abattements : 156 357 € en faveur des enfants (valeur 2009) ; cet abattement est renouvelable tous les six ans.

• Un cadre fiscal exceptionnellement favorable

Des droits de mutation à titre gratuit doivent être acquittés par le donataire. Cependant, d'une part, de nombreux abattements sur la valeur transmise sont prévus, d'autre part, le donateur peut les prendre en charge (lire ci-après). En premier lieu, il y a l'abattement de 75 % lié à l'engagement de conservation des titres, dit Pacte Dutreil (lire page 3 "Indispensable : l'engagement de conservation")... à condition qu'il ait été établi (dans le cadre d'une donation, il ne peut pas être "réputé acquis"). Ensuite, viennent les abattements liés au degré de parenté puis à l'âge du donateur.

• Prise en charge, étalement ou différé du paiement des droits

Qui va payer les droits de mutation liés à cette donation ? La question n'est pas aussi provocatrice qu'elle en a l'air. En effet, le Code général des impôts ne considère pas la prise en charge des droits par le donateur comme une donation complémentaire : les droits réglés par le donateur ne sont pas eux-mêmes soumis aux droits de donation.

La loi fiscale prévoit par ailleurs un régime d'étalement du paiement des droits spécifiques lors de la transmission d'une entreprise à titre gratuit (donation ou succession). Le paiement des droits peut être différé pendant une période de cinq années, puis, ensuite, fractionné pendant dix ans. Dans ce cas, le montant des droits est majoré du taux de l'intérêt légal en vigueur le jour de la demande de différé et de fractionnement. Si, en 2009, le taux de l'intérêt légal est fixé à 3,79 % ; il peut être ramené à 1,20 % en matière de transmission d'entreprise.

• Recourir au démembrement de propriété

Au cours de l'entretien avec le notaire, il sera nécessaire de se prononcer sur la nature de la donation : en pleine propriété ou en démembrement (donation avec réserve d'usufruit). Dans le premier cas, le chef d'entreprise cède le pouvoir, la gestion et la propriété de son entreprise à l'enfant qu'il estime le mieux à même de poursuivre son activité. En revanche, s'il donne des droits en nue-propriété et conserve l'usufruit des parts, il continuera (et son conjoint après lui, sous réserve d'avoir inséré une clause de réversion d'usufruit) à percevoir un revenu qui lui permettra de maintenir son niveau de vie. La donation de droits démembrés permet également de réduire la valeur imposable aux droits de mutation et - contrairement aux règles de droit commun en matière d'ISF - ne fait pas entrer la totalité de cet actif dans son patrimoine taxable à l'ISF mais seulement la part correspondant à l'usufruit (cette faculté est subordonnée au respect de certaines conditions).

Une expérimentation intéressante

À titre expérimental, du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2011, la loi de finances rectificative pour 2008 a institué une procédure dite du "contrôle sur demande". Il s'agit de donner la possibilité à un héritier ou au bénéficiaire d'une donation de demander, dans les trois mois de son dépôt, le contrôle de la déclaration ou de l'acte. Le fisc dispose alors d'un an pour valider ou contester le document qui lui est soumis (alors que, en droit commun, le redressement est possible pendant trois ans).

Réduction des droits de donation	Age du donateur au jour de l'acte	
	Jusqu'à 70 ans	Entre 71 et 80 ans
Droits transmis		
Pleine propriété ou usufruit	50 %	30 %
Nue-propriété avec réserve d'usufruit	35 %	10 %

CÉDER L'ENTREPRISE À SES COLLABORATEURS

Sans être la plus répandue, la formule qui consiste à céder la société aux collaborateurs qui l'ont fait prospérer, bénéficie, elle aussi, de mesures de faveur, que la transmission s'effectue à titre gratuit ou onéreux. Ce dispositif peut même bénéficier à un enfant du cédant salarié de l'entreprise.

• Les conditions posées par la loi

Désormais, toutes les formes d'activité sont concernées par la mesure : fonds de commerce, entreprise artisanale, exploitation agricole, clientèle libérale ou parts de sociétés.

- **En termes de valeurs.** Toujours avec le même objectif de faciliter les transmissions d'entreprise, la loi LME a transformé l'exonération des entreprises de moins de 300 000 euros en un abattement. Résultat : si la valeur du fonds atteint, par exemple : 350 000 €, les droits d'enregistrement, ne seront calculés que sur la différence, soit ici 50 000 euros.

- **Concernant les donataires.** Pour bénéficier de l'abattement sur les droits de donation, le ou les donataires doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée depuis au moins deux ans et s'engager à poursuivre l'exploitation à titre exclusif pendant une durée de cinq ans, de manière réelle et continue.

• Une donation taxable, après abattement

Céder son activité à un tiers expose ce dernier à régler au fisc des droits de mutation à titre gratuit sur la valeur de la donation. La taxation s'applique au taux de 60 % (sans aucun abattement en cas de donation ; 1 564 euros en cas de succession). L'abattement de 300 000 euros permet de réduire le coût pour le donataire et oriente la mesure en direction des très petites entreprises.

• Le salarié est un proche

La loi a également prévu la situation où le collaborateur salarié est aussi une personne avec laquelle le cédant a un lien de parenté, qu'il s'agisse d'un enfant, du conjoint ou d'un collatéral. Dans ce cas, ce proche cumule les abattements.

• Préserver l'équilibre familial

Assurer la poursuite de l'activité en cédant le pouvoir et l'actif à un collaborateur salarié est sans conteste un geste généreux. Pour autant, il doit être effectué avec la conscience que le bien va sortir de la famille (sauf si le collaborateur est un enfant du cédant, salarié dans l'entreprise). Il est indispensable, préalablement à l'opération, d'avoir assuré l'avenir du conjoint et désintéressé ses enfants afin de préserver la cohésion familiale.

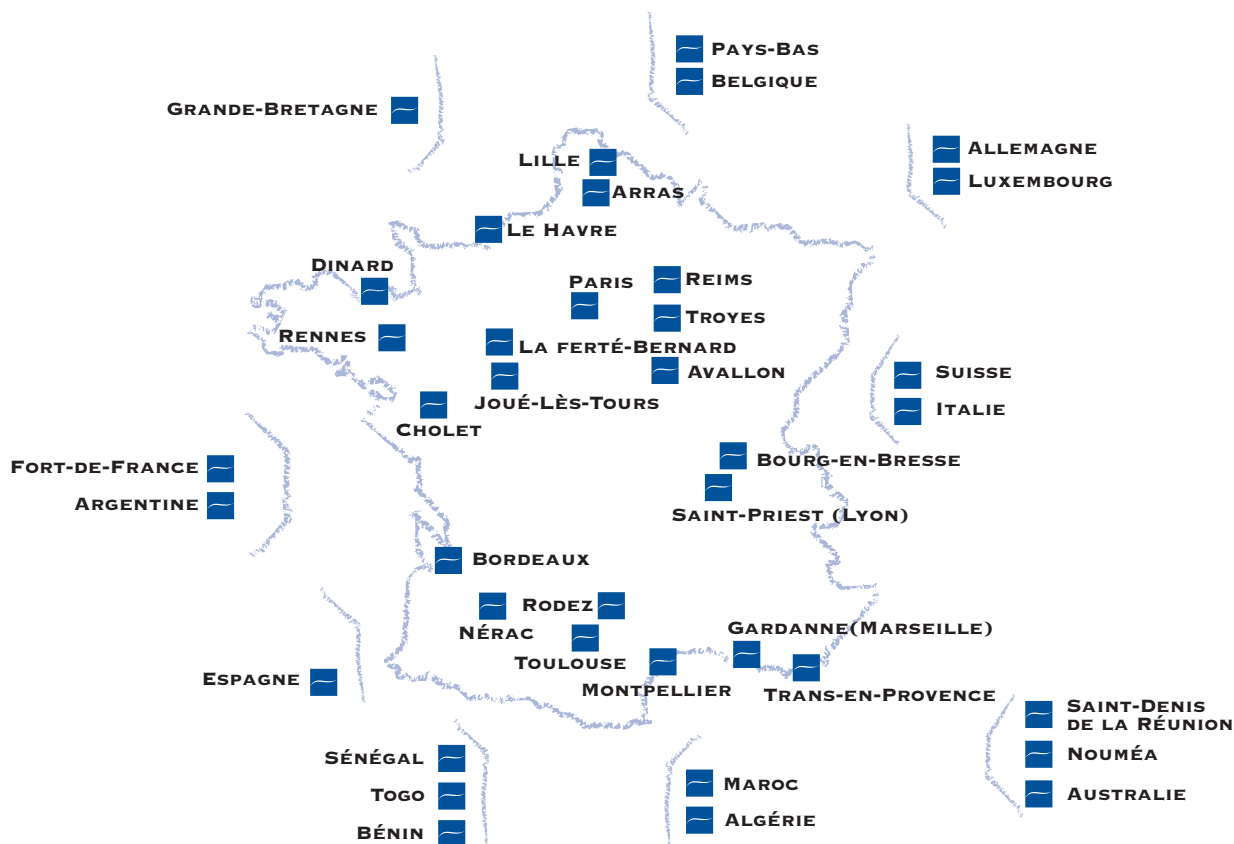


Gestion de patrimoine : penser au "Family buy-out"

LBO, FBO, deux abréviations d'une technique patrimoniale bien rodée. Le LBO (Leverage buy-out : rachat d'entreprise par endettement) et sa déclinaison familiale (Family buy out) sont une réponse au dirigeant de société qui souhaite que son entreprise reste dans la famille, installer l'un de ses enfants à sa tête et, dans le même temps, désintéresser ses autres enfants et faire face aux droits de transmission. Le montage - en plusieurs étapes dont on ordonnera l'enchaînement avec son notaire - passe par la création par l'enfant repreneur d'un holding familial auquel ses parents prendront part, la signature d'un pacte Dutreil, une donation-partage démembrée, etc. C'est l'emprunt levé par le holding qui produit l'effet de levier financier recherché.

Le Groupe Monassier

la force d'un réseau international, la qualité d'un conseil de proximité



DROIT DES AFFAIRES

Constitution de sociétés, transmission d'entreprises, secrétariat juridique, augmentation et restructuration du capital, émission de valeurs mobilières, fusions - acquisitions - cessions, RES, open bid, statut des dirigeants, arbitrage, société à objet sportif, fondations et associations, exercice médical en groupe.

STRATÉGIE PATRIMONIALE

Audit et bilan patrimoniaux, optimisation fiscale, placements, arbitrage patrimonial, investissements immobiliers, organisation patrimoniale internationale, revenus et retraites.

DROIT COMMERCIAL

Contrats et baux commerciaux, cessions de parts et de clientèle, vente aux enchères de fonds, implantation, urbanisme commercial, négociation d'hôtels et pharmacies, franchise, concurrence et distribution.

DROIT SOCIAL

Contrats de travail, audit social, intéressement et participation, protection sociale du dirigeant.

DROIT RURAL

Baux ruraux, sociétés agricoles (GAEC, SCEA, GFA), transmission d'entreprises agricoles et viticoles, contrôle des structures, négociation et cession de domaines viticoles, fiscalité agricole.

DROIT IMMOBILIER

Urbanisme et environnement, opérations de construction, sociétés immobilières et fiscalité, crédit-bail et bail à construction, prêts immobiliers, expertise et évaluation, gestion locative, gérance d'immeubles, négociation, syndic de copropriété, vente aux enchères, logements sociaux, résidences de tourisme.

DROIT DE LA FAMILLE

Contrats de mariage, changement de régime matrimonial, divorces, adoptions, protection du conjoint, donations et testaments, règlement des successions, démembrement de propriété, convention de quasi-usufruit, pactes de famille et successoraux, PACS, donations alternatives et facultatives, protection des handicapés.

DROIT INTERNATIONAL

Successions internationales, mariages transfrontières et binationaux, contrats internationaux, implantation et investissements à l'étranger, trust et fiducie, diversification patrimoniale.

FISCALITÉ

Des particuliers (ISF, revenus fonciers,...), des sociétés civiles et commerciales; fiscalité internationale, immobilière, agricole et rurale, défiscalisation, TVA et taxe professionnelle.